EMPLOI-QUÉBEC

# PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2008-2009

## Montérégie

LE PACTE POUR L'EMPLOI
Le Québec de toutes ses forces

Québec

Ce plan a été adopté par le
Conseil régional
des partenaires du marché du travail de la Montérégie
le 23 janvier 2008

Cette publication a été réalisée par
**la Direction de la planification, du partenariat**
**et de l'information sur le marché du travail**
Direction régionale d'Emploi-Québec de la Montérégie
600, boulevard Casavant Est
Saint-Hyacinthe (Québec)
J2S 7T2

Visitez la section « Publications » de notre site Internet à l'adresse suivante :

http://emploiquebec.net/monteregie

ISBN 978-2-550-53450-1 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-53451-8 (version électronique)
Dépôt légal- Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008
Dépôt légal- Bibliothèque et Archives Canada, 2008

# Table des matières


Mot de la directrice régionale et du président ..... 5

1 Services publics d'emploi ..... 7

1.1 Présentation générale ..... 9
1.2 Portrait du marché du travail de la région de la Montérégie ..... 13
1.3 Orientations, axes d'intervention et stratégies ..... 17

2 Services de solidarité sociale ..... 29

2.1 Présentation générale ..... 31
2.2 Orientation, axes d'intervention et stratégies ..... 33

ANNEXES

Annexe 1 Budget d'intervention 2008-2009 des Services publics d'emploi ..... 35
Annexe 2 Cibles de résultats 2008-2009 des Services publics d'emploi ..... 36
Annexe 3 Cibles de résultats 2008-2009 des Services de solidarité sociale ..... 37
Annexe 4 Objectifs 2008-2011 du Pacte pour l'emploi ..... 38
Annexe 5 Piliers et actions du Pacte pour l'emploi ..... 39
Annexe 6 Tableau synthèse des orientations, axes d'intervention et stratégies ..... 43


Note : *Le genre masculin utilisé dans ce texte désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les femmes que les hommes et n'est utilisé que dans le but d'alléger le texte.*

# Mot de la directrice régionale et du président

Malgré un taux de chômage en Montérégie relativement bas à 6,1 %, plusieurs personnes ont des problèmes d'intégration et de maintien en emploi multiples. La concentration des prestataires de l'assurance-emploi parmi quelques professions constitue un véritable passeport vers l'aide sociale de longue durée et l'exclusion. Certains individus éprouvent plus de difficultés que d'autres à adapter leurs comportements et leurs attitudes aux exigences du marché du travail. Dans un contexte de changements technologiques rapides, les compétences de personnes longtemps absentes du marché du travail deviennent désuètes, rendant parfois leur intégration en emploi plus difficile. Les entreprises, quant à elles, éprouvent des difficultés à pourvoir leurs postes, malgré un nombre de chômeurs relativement élevé. Le ralentissement démographique conjugué au vieillissement de la population risquent d'accroître leurs difficultés de recrutement. De plus, les entreprises doivent augmenter leur productivité pour demeurer compétitives dans un marché mondial.

Tous ces enjeux du marché du travail constituent la pierre angulaire du Plan d'action régional 2008-2011 d'Emploi-Québec Montérégie. La région aura donc des défis importants à relever pour développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage et l'exclusion dans une perspective de développement économique et social.

Ce document a été élaboré sous la gouverne du Conseil régional des partenaires du marché du travail, à la suite de la tenue, à l'automne 2007, de trois consultations des partenaires du marché du travail, selon les territoires des conférences régionales des élus. Tous les partenaires présents étaient en accord avec les stratégies proposées par Emploi-Québec Montérégie.

Le Plan d'action régional comprend quatre orientations desquelles découlent vingt-deux axes d'intervention qui guideront nos actions et nos décisions au cours des trois prochaines années dans les vingt centres locaux d'emploi de la région. Ces orientations s'inscrivent dans le Pacte pour l'emploi rendu public par le gouvernement le 18 mars 2008.

C'est donc avec fierté, que nous vous invitons à prendre connaissance de ce document. Celui-ci présente, en plus des orientations et des axes d'intervention, le budget d'intervention mis à la disposition des centres locaux d'emploi de la Montérégie pour offrir des services publics d'emploi aux citoyens et aux entreprises. Aussi, il fait part des cibles de résultats pour lesquelles nous avons des comptes à rendre publiquement.

L'ensemble du personnel d'Emploi-Québec Montérégie, ainsi que les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie, sont très fiers d'œuvrer auprès des citoyens et des entreprises de la Montérégie et s'engagent à tout mettre en œuvre pour que ce plan d'action soit une réussite.

**Diane Landriault**
*Directrice régionale*
Emploi-Québec Montérégie

**Jean-Claude Lecompte**
*Président*
Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie

# 1 LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

# 1.1 Présentation générale

## Rôle

Le rôle des services publics d'emploi offerts par Emploi-Québec est de contribuer, de concert avec les partenaires du marché du travail, à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage et l'exclusion dans une perspective de développement économique et social.

Ainsi, les services publics d'emploi participent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Ils contribuent ainsi à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

## Structure organisationnelle

- **Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT)**

  Les services publics d'emploi misent, entre autres, sur le partenariat pour jouer pleinement leur rôle. Ce partenariat se manifeste au sein d'instance comme le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie. Il a pour but de définir la problématique du marché du travail montérégien et de soumettre annuellement le plan d'action régional d'Emploi-Québec Montérégie pour approbation par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

- **Centre local d'emploi (CLE)**

  Les services publics d'emploi offerts par Emploi-Québec Montérégie sont accessibles par l'intermédiaire de vingt centres locaux d'emploi répartis dans quatorze municipalités régionales de comté (MRC) et une agglomération urbaine.

  Pour des fins de planification et de relations avec les partenaires du milieu, et compte tenu de l'existence dans la région de la Montérégie de trois (3) conférences régionales des élus (CRÉ), les centres locaux d'emploi sont regroupés selon les territoires de CRÉ, soit celle de La Vallée-du-Haut-St-Laurent, de la Montérégie Est et de Longueuil.

- **Mesures et services**

  Emploi-Québec Montérégie dispose d'un budget de 96,1 M $ pour aider la population montérégienne à intégrer le marché du travail et soutenir les entreprises qui éprouvent des difficultés de main-d'œuvre. De ce montant, plus de 7,4 M $ a été alloué pour réaliser le Pacte pour l'emploi. Outre les services universels offerts à toute la population et aux entreprises, Emploi-Québec assure des services spécialisés destinés aux personnes ou aux entreprises qui ont des besoins particuliers.

- **Services universels comprennent :**

  - L'accueil et l'entrevue initiale pour la détermination des besoins des individus en regard du marché du travail;
  - les services de placement et l'information sur le marché du travail;
  - les services de placement en mode assisté;
  - l'identification des besoins des entreprises;
  - la référence vers les ressources appropriées à l'extérieur des CLE;
  - la salle multiservice.

- **Services spécialisés offerts aux individus comprennent notamment :**

  - L'analyse des besoins et la détermination d'un plan d'action personnalisé;
  - l'orientation professionnelle;
  - les activités de formation;
  - les expériences en milieu de travail;
  - les services d'aide à l'emploi;
  - les subventions salariales pour favoriser l'embauche;
  - le soutien au travail autonome;
  - les projets de préparation à l'emploi;

- le programme de qualification professionnelle;
  *(développement et reconnaissance des compétences, normes professionnelles, programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), qualification réglementée et la certification interprovinciale (Sceau rouge)*
- le programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME);
- le programme « Contrat d'intégration au travail » destiné aux personnes handicapées.

### Services spécialisés offerts aux entreprises comportent notamment :

- Un service d'aide-conseil à la gestion des ressources humaines (recrutement, formation, rétention, gestion prévisionnelle);
- l'aide au recrutement;
- l'aide financière pour résoudre des problématiques de gestion des ressources humaines;
- les stratégies d'apprentissage du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences, incluant le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et les services de qualification professionnelle réglementée;
- des services universels d'information aux employeurs assujettis à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (« Loi du 1 % »);
- la mise en place de comités de concertation en entreprise et, en cas de licenciements collectifs, de comités de reclassement;
- l'aide financière et technique pour allonger de manière récurrente la durée des emplois dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières et pour régler des problèmes liés au travail à temps partiel ou précaire.

### Pacte pour l'emploi

Le Pacte pour l'emploi est un projet de société mobilisateur destiné à favoriser une meilleure adéquation entre les bassins de main-d'œuvre disponible et les besoins des entreprises.

Fort de l'idée selon laquelle l'emploi est le meilleur garant de la richesse individuelle et collective, le Pacte pour l'emploi constitue un engagement manifeste du gouvernement pour relever les défis du marché du travail des prochaines années. Ainsi, les ressources consacrées par le gouvernement en matière d'emploi, de main-d'œuvre et de formation seront bonifiées afin d'ajouter plusieurs moyens d'action concrets.

Tel qu'annoncé par le gouvernement, ces moyens s'inscrivent dans les planifications des ministères concernés et viennent élargir les efforts déployés autour de quatre piliers communs et neuf actions *(voir annexe 5)*.

L'articulation du Pacte pour l'emploi repose sur les acteurs régionaux qui en constituent l'un des piliers. Comme le prévoit le présent plan d'action, Emploi-Québec Montérégie et ses partenaires régionaux verront à utiliser ces mesures de la façon la plus efficace afin de répondre aux besoins identifiés pour favoriser une meilleure adéquation entre les bassins de main-d'œuvre disponible et les besoins des entreprises.

Les résultats attendus sont traduits dans les diverses cibles figurant dans le présent plan d'action. On retrouve aussi en annexe, la part estimée des objectifs additionnels liés au Pacte pour l'emploi pour la période 2008-2011.

Finalement, en annexe, figure le budget additionnel alloué pour la mise en œuvre du Pacte pour l'emploi pour la période 2008-2009.

### Stratégies particulières pour certaines clientèles

Certaines clientèles, bien qu'elles aient un bon potentiel d'employabilité, font face à différents obstacles à l'emploi en raison de leurs caractéristiques. Emploi-Québec entend accorder une attention particulière à certains groupes de personnes.

- Les *jeunes* entre autres les jeunes décrocheurs qui n'ont pas complété leurs études secondaires et qui se retrouvent à l'aide sociale en poursuivant la collaboration à la *Stratégie Action Jeunesse 2006-2009* du gouvernement, et à la mise en place d'une offre de service intégrée aux jeunes dans la foulée de *Alternative Jeunesse*, une solution de rechange à l'aide sociale à l'intention des jeunes, et de *Jeunes en actions*, une mesure d'accompagnement pour les 18-24 ans plus éloignés du marché du travail; en développant dans le cadre du projet *Découvrir*, des stages en entreprise à l'intention des jeunes, leur permettant de valider leur choix de carrière et de vivre une expérience de travail; en faisant l'expérimentation d'équipes tactiques dédiées aux jeunes de moins de 25 ans; en poursuivant son implication dans les comités directeurs régionaux de l'engagement jeunesse, une des mesures inscrites au Plan d'action gouvernemental de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et à la Stratégie d'action jeunesse 2006-2009.

Par cette entente, les ministères signataires veulent favoriser l'autonomie sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 24 ans, en privilégiant la qualification et l'insertion en emploi. Également, les ministères signataires de cette entente se sont engagés formellement à tout mettre en œuvre pour améliorer la continuité des services jeunesse, leur efficience et leur cohérence.

- Les *femmes*, dont les responsables de familles monoparentales sous-scolarisées et ayant des jeunes enfants; en poursuivant la mise en œuvre de la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* et en l'actualisant pour tenir compte des changements importants que connaît le marché du travail.

- Les *travailleurs âgés de 45 ans et plus* en poursuivant la mise en œuvre de la *Stratégie à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans* et du projet d'*Initiative ciblée pour les travailleurs âgés* ainsi qu'en continuant d'explorer avec le gouvernement fédéral des possibilités de financement et d'autres mesures pour les aider. Également, en collaborant à la mise en œuvre de mesures favorisant la retraite progressive, plutôt que hâtive, des travailleurs.

- Les *personnes immigrantes* nouvellement arrivées et celles issues des minorités visibles, en poursuivant la collaboration aux travaux visant, entre autres, à améliorer la sélection des immigrants en fonction des besoins du marché du travail, la reconnaissance de leurs acquis et compétences ainsi que l'amélioration de leur accès à des formations d'appoint; en poursuivant la régionalisation de l'immigration notamment par la conclusion de signatures d'ententes; en renouvelant l'Entente avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles; en collaborant à la mise en œuvre de la *politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination* et à l'élaboration du plan intégré des mesures gouvernementales visant à faciliter l'insertion socioprofessionnelle des immigrants.

- Les *personnes handicapées*, en collaborant à la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées; en augmentant dans le cadre du Pacte pour l'emploi, dans la mesure des ressources allouées, le nombre de participants aux contrats d'intégration au travail et le nombre d'entreprises aidées en vertu du programme de subvention aux entreprises adaptées.

- Les *personnes judiciarisées*, par la poursuite de la mise en œuvre de l'Entente relative à la prestation des services de main-d'œuvre et d'emploi à la clientèle contrevenante adulte.

- Les *personnes autochtones*, en tenant compte des stratégies découlant du Forum sur le développement social et économique des nations autochtones.

### Autres stratégies

Voici d'autres stratégies qui ont été prises en considération dans l'élaboration du présent plan d'action triennal :

- Stratégie manufacturière du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)

  Cette stratégie initiée par le gouvernement du Québec, vise à renforcer le dynamisme et la compétitivité du secteur manufacturier québécois qui constitue un apport essentiel à l'économie et à l'emploi de toutes les régions du Québec. En ce sens, elle veut aider les entreprises manufacturières à relever les défis de la modernisation et de la productivité, soit en poursuivant leurs efforts de modernisation ou bien en s'y engageant.

  Parmi les deux grands objectifs poursuivis, Emploi-Québec est davantage interpellée par l'objectif qui consiste à investir pour que le secteur manufacturier puisse maîtriser son avenir en misant sur une main-d'œuvre qualifiée, en nombre suffisant, capable de maîtriser les technologies de pointe et d'appliquer de nouvelles méthodes de travail.

- Veille active du marché du travail (adéquation formation-emploi)

  La veille active est un moyen retenu par la Commission des partenaires du marché du travail afin d'assurer une réponse rapide aux besoins de main-d'œuvre qualifiée dans toutes les régions du Québec.

  En Montérégie, il existe, pour plusieurs professions, d'importants déséquilibres entre le nombre d'emplois que les entreprises souhaitent pourvoir et le nombre de personnes ayant les qualifications pour les combler.

  Pour contrer ce phénomène, Emploi-Québec Montérégie et ses partenaires de l'éducation ont mis en œuvre une veille active du marché du travail.

En 2007, dans le cadre des travaux du plan de rapprochement en formation professionnelle et technique, un diagnostic sur « L'offre de formation en Montérégie et ses priorités 2007-2011 » a été réalisé. Il a permis d'identifier soixante-treize programmes qui présentent des déséquilibres de main-d'œuvre.

Pour contrer ce phénomène, des actions seront mises de l'avant à l'égard de ces programmes.

De plus, sept secteurs ont été priorisés afin de trouver des solutions aux déséquilibres de main-d'œuvre et répondre aux besoins de formation. Il s'agit des secteurs de la santé, du transport terrestre, du bioalimentaire, de l'aérospatiale, de la microélectrique, de la fabrication métallique ainsi que ceux des services professionnels, scientifiques et techniques. Ces secteurs intègrent les treize professions qui ont été identifiées en 2006-2007.

# 1.2 Portrait du marché du travail de la région de la Montérégie[1]

## Population et territoire

La population de la région administrative de la Montérégie atteignait en 2006 1 357 720 personnes, soit 18 % de l'ensemble du Québec. C'est la seconde région au Québec, après Montréal, pour la taille de sa population. Plus de la moitié (57,9 %) de la population se retrouve dans les quatre MRC et l'agglomération urbaine de Longueuil formant la couronne sud de Montréal.

La région compte 14 municipalités régionales de comté (MRC), formées de 179 municipalités, ainsi qu'une agglomération urbaine (Longueuil) et deux réserves amérindiennes.

La région se caractérise, en excluant l'agglomération de Longueuil, par la présence historique de cinq villes satellites desservant de vastes superficies agricoles et jouant un rôle majeur dans l'industrie manufacturière régionale. Il s'agit de Granby au sud-est, de Saint-Jean-sur-Richelieu au sud, de Valleyfield à l'ouest, de Sorel au nord et de Saint-Hyacinthe au centre.

Les MRC formant la zone périurbaine (partie de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal) sont densément peuplées et fortement urbanisées. En 2006, la part de la population de la Montérégie habitant la RMR était de 59 %[2]. Les autres MRC sont beaucoup moins populeuses et présentent d'abord un caractère rural.

## Évolution et caractéristiques démographiques

Après une décélération marquée de la croissance démographique au cours des dernières périodes de recensement (+ 9,3 % entre 1986 et 1991 et + 1,6 % entre 1996 et 2001), la population s'est accrue de 6,4 % en Montérégie entre 2001 et 2006, une hausse supérieure à celle de la province (+ 4,3 %).

Par contre, la population montérégienne se fait vieillissante. La population âgée de 45 ans et plus a progressé de façon importante (hausse de 15,3 % entre 2001 et 2006) alors que la population plus jeune a diminué de 2,8 %.

Selon l'Institut de la statistique du Québec, la population âgée de 15 à 64 ans devrait diminuer entre 2006 et 2026 de 6,8 % en Montérégie (- 6,1 % au Québec). Le déclin devrait commencer dès 2012, comme pour l'ensemble du Québec.

## Conjoncture économique et emploi

Création de 13 900 emplois en 2007, une hausse semblable à celle observée en 2006 (+ 15 500)

Malgré les difficultés que connaît le secteur manufacturier, en raison des hausses du prix du pétrole et du dollar canadien, le nombre de personnes en emploi s'est accru de 13 900 en Montérégie en 2007, soit une augmentation de 2,0 %. Au Québec, 86 300 (+ 2,3 %) nouveaux emplois ont été créés en 2007.

Il y avait donc en 2007 en Montérégie 709 400 personnes y résidant et ayant un emploi, ce qui représente 18,4 % des personnes en emploi au Québec.

Pour sa part, le taux de chômage a diminué de 1,2 point de pourcentage, pour s'établir à 6,1 % en moyenne en 2007, soit 1,1 point de pourcentage de moins que dans l'ensemble du Québec (7,2 %).

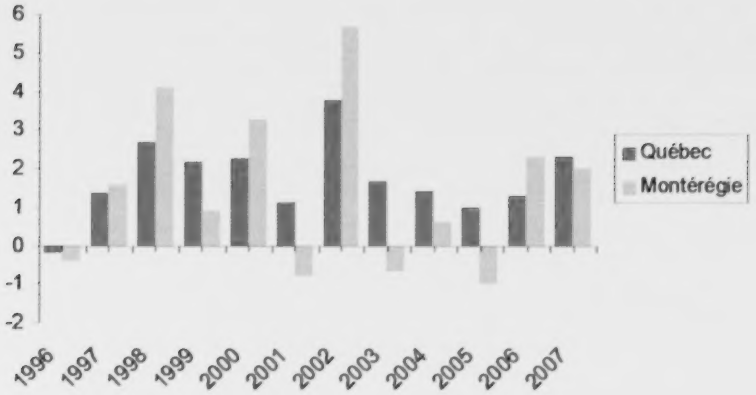
---

[1] Pour plus d'information sur cette section, veuillez consulter les documents intitulés « *Portrait du marché du travail de la région de la Montérégie 2004* » et « *Analyse de l'emploi sectoriel 2004* » sur le site Internet d'Emploi-Québec : http://emploiquebec.net/francais/regions/monteregie/publications.htm

[2] Cette part de la population montérégienne constitue 22 % de la population de la RMR de Montréal.

## Graphique 1

Variation de l'emploi (%) en Montérégie et au Québec de 1996 à 2007




Sources : Emploi Source ; Emploi-Québec, Historique ; Statistique Canada

Pour obtenir plus d'information, veuillez consulter le document : « Le marché du travail en Montérégie, Bilan annuel 2007 », sur le site Internet d'Emploi-Québec à l'adresse:

http://emploiquebec.net/francais/regions/monteregie/publications.htm#section6

## Scolarité

Selon les données du recensement de 2001, le niveau de scolarité de la population de la Montérégie est légèrement inférieur comparativement à l'ensemble du Québec. La proportion de diplômés universitaires est de 18,4 % en Montérégie et de 20,6 % dans l'ensemble du Québec.

La Montérégie présente de grandes disparités au niveau du degré de scolarité. Les MRC de La Vallée-du-Richelieu et de Lajemmerais présentent des niveaux de scolarité parmi les plus élevés au Québec. Cependant, les MRC d'Acton, des Jardins-de-Napierville et du Haut-Saint-Laurent comptent parmi les plus faiblement scolarisées au Québec.

## Revenus d'emploi

En 2000, le revenu moyen d'emploi des résidants de la Montérégie (tous secteurs d'activité économique confondus) était supérieur de 4 % (1 260 $) à celui de l'ensemble du Québec.

## Tableau 1

Revenu moyen d'emploi (temps plein et temps partiel) selon le secteur d'activité économique des résidants en 2000 (en $)

Le secteur de la fabrication présentait un écart de 8,7 % (ou près de 3 000 $) en faveur des résidants de la Montérégie. Cependant, le revenu moyen d'emploi des personnes œuvrant dans le secteur primaire était inférieur de 10,3 % à celui de l'ensemble du Québec.

| | Montérégie | Québec |
|---|---|---|
| | **Total** | **Total** |
| **Toutes les industries** | **33 084** | **31 825** |
| Primaire | 23 123 | 25 777 |
| Construction | 31 874 | 32 036 |
| Fabrication | 37 480 | 34 485 |
| Tertiaire | 32 325 | 31 427 |

Source : Recensement de 2001 de Statistique Canada

Le revenu moyen d'emploi des femmes en Montérégie était inférieur à celui des hommes. Leur revenu moyen d'emploi (temps plein et temps partiel) équivalait à 66 % du revenu de ces derniers. Sur une base horaire, toutefois, les femmes gagnaient 81 % du salaire des hommes en 2003, soit 16,02 $ (hommes : 19,86 $).

## Prestataires des régimes de soutien public du revenu

En Montérégie, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail (PAAT) était de 39 521 en 2007, en baisse de 1,3 % (- 503 personnes) par rapport à 2006.

Pour ce qui est du nombre de prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi, il était de 17 307 en octobre 2007, en baisse de 0,8 % (- 144 personnes) par rapport à octobre 2006 (baisse de 2,9 % dans l'ensemble du Québec).

À l'instar de la situation au Québec, les prestataires de la Montérégie sont largement concentrés dans les secteurs des métiers, du transport et de la machinerie (36,1 %), de la vente et des services (18,8 %) ainsi que de la transformation, de la fabrication et des utilités publiques (15,3 %). Cependant, la part des prestataires dans le domaine des métiers, du transport et de la machinerie dépasse de beaucoup (22,1 points de pourcentage) la part de l'emploi dans ce domaine.

Fait important à signaler, plus de 40 % des prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi, tant au Québec qu'en Montérégie, cumulent plus de dix ans de présence au régime.

### Tableau 2

Nombre de prestataires de l'aide sociale (sans contraintes à l'emploi, octobre 2007) et de l'assurance-emploi selon le genre de compétence (2007)

| | Montérégie | | | Québec | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Répartition des prestataires | | Répartition de l'emploi en % | Répartition des prestataires | | Répartition de l'emploi en % |
| | nombre | % | | nombre | % | |
| **TOTAL** | **50 939** | **100,0** | **100,0** | **356 640** | **100,0** | **100,0** |
| Gestion | 1 602 | 3,1 | 8,5 | 9 844 | 2,8 | 9,0 |
| Affaires, finance et administration | 5 933 | 11,6 | 18,2 | 39 311 | 11,0 | 18,9 |
| Sciences naturelles et appliquées | 1 632 | 3,2 | 7,3 | 12 420 | 3,5 | 6,8 |
| Santé | 767 | 1,5 | 6,4 | 5 965 | 1,7 | 5,9 |
| Sc. sociales, enseignement, adm. publ. | 2 489 | 4,9 | 9,2 | 17 991 | 5,0 | 8,6 |
| Arts, culture, sports et loisirs | 955 | 1,9 | 3,4 | 8 143 | 2,3 | 2,6 |
| Vente et services | 9 565 | 18,8 | 24,2 | 76 631 | 21,5 | 22,6 |
| Métiers, transport et machinerie | 18 411 | 36,1 | 14,0 | 119 383 | 33,5 | 15,4 |
| Primaire | 1 793 | 3,5 | 2,4 | 19 905 | 5,6 | 2,7 |
| Transformation, fabr. et utilités publ. | 7 793 | 15,3 | 6,5 | 47 047 | 13,2 | 7,5 |

*Source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale*

## Répartition des entreprises selon le secteur d'activité économique et leur taille

En Montérégie, on dénombrait 40 560 entreprises en 2007. Près de 90 % des entreprises de la région comptent moins de 20 employés.

On retrouve le plus d'entreprises dans le secteur des services, soit 73 % de l'ensemble d'entre elles. Quant au secteur de la fabrication, il compte pour 7 % des entreprises de la région et concentre 16 % des personnes occupées de la Montérégie.

### Tableau 3

Répartition des entreprises (établissements[2]) de la Montérégie selon la taille (nombre d'employés) et le secteur d'activité en 2007

| | Montérégie | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | 1 à 4 | 5 à 9 | 10 à 19 | 20 à 49 | 50 à 99 | 100 à 199 | 200 et plus |
| **Total** | **40 560** | **27 618** | **5 844** | **3 443** | **2 225** | **825** | **377** | **228** |
| Primaire | 2 445 | 2 155 | 143 | 78 | 52 | 12 | 2 | 3 |
| Construction | 5 559 | 4 363 | 661 | 313 | 158 | 44 | 17 | 3 |
| Fabrication | 2 860 | 1 375 | 398 | 342 | 333 | 180 | 141 | 91 |
| Services | 29 696 | 19 725 | 4 642 | 2 710 | 1 682 | 589 | 217 | 131 |

*Source : Registre des entreprises de Statistique Canada, compilation spéciale, juin 2007*

[2] Un établissement est une unité de production, de vente, d'administration, etc., géographiquement localisée, comme étant la plus petite unité constituant un ensemble d'exploitation distinct.

# 1.3 Orientations, axes d'intervention et stratégies

## Orientations nationales

Emploi-Québec est appelée à jouer un rôle stratégique pour la mise en œuvre des initiatives du gouvernement, notamment de la *Stratégie gouvernementale de développement économique*, de la *Stratégie pour le développement de toutes les régions*, de la *Stratégie de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale* ainsi que des diverses mesures mises en place afin d'aider les secteurs d'activité économique en difficulté. Elle doit aussi, de concert avec la Commission des partenaires du marché du travail, promouvoir et mettre en œuvre la Loi favorisant le développement de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Les orientations nationales 2008-2009 d'Emploi-Québec prennent donc en compte ces initiatives gouvernementales, les priorités du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et celles de la Commission des partenaires du marché du travail et les éléments de la vision organisationnelle 2010 d'Emploi-Québec. Ces orientations sont :

- Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Québécois *(c'est-à-dire augmenter le taux d'emploi de la population en âge de travailler)*.

  Dans un contexte de vieillissement de la population et de baisse appréhendée de la population en âge de travailler, il est important de favoriser la participation du plus grand nombre de personnes au marché du travail et d'augmenter les taux d'emploi de la population en âge de travailler.

- Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.

  Cette orientation vise à prévenir d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre qui pourraient ralentir la croissance de l'économie québécoise et la création d'emplois. Elle vise également à améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises, à renforcer leur capacité d'adaptation face aux changements de leur environnement, notamment technologiques, démographiques, commerciaux, réglementaires. Aussi, elle met l'emphase sur l'aide à apporter aux entreprises en matière de recrutement, de rétention et de développement de la main-d'œuvre.

- Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens.

  Cette orientation consiste à accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec dans le contexte de la vision organisationnelle des services publics d'emploi 2010 et d'une gestion par résultats décentralisée et en partenariat. Elle vise aussi à mettre en œuvre une offre de services qui réponde au mieux possible et au meilleur coût aux besoins des citoyennes et citoyens et à la diversité des réalités régionales et territoriales.

- Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

  Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale est responsable au nom du gouvernement du Québec de l'application de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, adoptée en 2002, et du plan d'action gouvernemental qui en découle.

  La Loi vise à guider le gouvernement et l'ensemble de la société québécoise vers la planification et la réalisation d'actions pour enrayer la pauvreté, en prévenir les causes, et en atténuer les effets sur les individus et les familles. Elle veut aussi contrer l'exclusion sociale et tendre vers un Québec sans pauvreté. Une stratégie globale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale a été élaborée. Les actions de cette stratégie sont mises en œuvre, entre autres, par le gouvernement, ses partenaires socio-économiques, les collectivités régionales et locales ainsi que les organismes communautaires.

Après avoir pris connaissance des situations problématiques du marché du travail en Montérégie ainsi que des orientations nationales d'Emploi-Québec, Emploi-Québec Montérégie et le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie ont convenu de donner la priorité à quatre orientations dont découlent vingt-deux axes d'intervention.

Ces orientations sont les mêmes que les orientations nationales d'Emploi-Québec. Elles constituent les lignes directrices qui guideront l'ensemble des actions des CLE de la Montérégie pour l'année 2008-2009 du plan d'action 2008-2011.

*Note : À la suite d'un consensus, les directions régionales d'Emploi-Québec des cinq régions (Laval, Lanaudière, Montréal, Montérégie et Laurentides) constituant la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal se sont engagées à réaliser des interventions concertées dans trois secteurs d'activité économique particuliers pour lesquels des problématiques communes en matière d'emploi et de main-d'œuvre ont été observées. Il s'agit des secteurs de la transformation alimentaire, de la santé et des services sociaux et du matériel de transport. Ces interventions concernent notamment la formation des personnes en emploi, la formation des personnes sans emploi dans les professions en difficultés de recrutement dans ces trois secteurs, ainsi que l'aide au recrutement de la main-d'œuvre active et sans emploi.*

Le présent plan d'action sera mis en œuvre en considérant cet élément.

## Orientations régionales

**Prendre note que toutes les stratégies identifiées pour chacune des quatre orientations régionales seront adaptées selon les particularités de la personne, notamment en regard de leur sexe.**

### Orientation 1

**Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi d'un plus grand nombre possible de citoyens de la Montérégie *(c'est-à-dire augmenter le taux d'emploi de la population en âge de travailler).***

#### Contexte

Le Québec connaît présentement sa plus longue période de croissance économique ininterrompue de son histoire, entraînant par le fait même une forte croissance de l'emploi. Ainsi, entre 1993 et 2007, le nombre de personnes en emploi s'est accru de 27 % au Québec et en Montérégie. Aujourd'hui, le taux de chômage est près de la moitié de ce qu'il était en 1993, passant de 13,2 % à 7,2 % au Québec et de 13,3 % à 6,1 % en Montérégie.

Malgré l'amélioration considérable des conditions sur le marché du travail, le taux de chômage au Québec reste relativement élevé. Depuis 1976, celui-ci est demeuré supérieur à celui du reste du Canada ou à celui des pays du G8. Par ailleurs, on observe en Montérégie une forte disparité au chapitre du taux de chômage. Selon les données du recensement de 2001 (seules données sur le taux de chômage par MRC), les taux de chômage dans les MRC du Bas-Richelieu (9,3 %) et d'Acton (8,3 %) étaient nettement plus élevés que ceux des MRC de Lajemmerais (3,9 %) et de Vaudreuil-Soulanges (4,8 %). Le Québec présente également des taux d'activité et d'emploi inférieurs à ceux de l'Ontario et du Canada.

Les grands indicateurs du marché du travail (taux d'emploi, taux de chômage, création nette d'emploi, etc.) cachent des mouvements d'une grande ampleur et des problèmes d'intégration et de maintien en emploi multiples. En fait, chaque année, au Québec, plus d'un million de personnes connaissent un épisode de chômage, soit une personne sur quatre en âge de travailler, et plus d'un million de personnes intègrent un emploi. Alors que plusieurs personnes trouveront un emploi par elles-mêmes dans des délais assez courts, d'autres prendront plus de temps. Parmi elles, certaines personnes se décourageront et se retireront du marché du travail. À cet égard, les travailleurs expérimentés sont particulièrement touchés. De fait, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans est nettement inférieur à celui des autres groupes d'âge. C'est aussi pour ce groupe d'âge que les écarts de taux d'emploi et de taux d'activité entre le Québec et l'Ontario sont les plus grands. Les travailleurs expérimentés cumulent souvent une vaste expérience de travail qui n'est pas toujours reconnue ou transférable surtout dans les cas de licenciements collectifs. Aussi, les travailleurs âgés de 50 ans et plus peuvent être victimes de préjugés tenaces (plus souvent malades, manque de motivation, peu enclins à suivre des formations, etc.).

Par ailleurs, dans un contexte de changements technologiques rapides, la réintégration en emploi des personnes longtemps absentes du marché du travail peut s'avérer difficile; leurs compétences devenant rapidement désuètes. C'est notamment le cas des travailleurs expérimentés, mais aussi des femmes plus jeunes qui pour des raisons familiales s'absentent du travail pour des périodes

plus ou moins longues. Leur réintégration nécessite donc une mise à niveau de leurs compétences.

Pour leur part, les jeunes (15 à 24 ans) de la Montérégie présentent la durée de chômage la plus courte, soit de huit semaines en moyenne (22 semaines en moyenne, dont 35 semaines pour les personnes âgées de 55 à 64 ans). Par contre, ils affichent le plus haut taux de chômage (13,2 %). Leur chômage se caractérise donc par une fréquence élevée, mais de courte durée. Les difficultés que rencontrent les jeunes sont fréquemment liées à leur manque d'expérience de travail, leur méconnaissance du marché du travail et pour certains, dont les décrocheurs, à une formation insuffisante. Aussi, leur quête vers un emploi répondant à leurs attentes les amènent à changer d'emploi fréquemment. Par ailleurs, les jeunes étant les derniers entrés sont, dans bien des cas, les premiers sortis.

Un élément important pour accéder et se maintenir en emploi est le niveau de scolarité ou de qualification professionnelle. Alors que le taux de chômage des personnes n'ayant pas obtenu de diplôme de niveau d'études secondaires se situait à 13,9 %, celui des personnes ayant un diplôme d'études professionnelles ou techniques se situait à 6,6 % en Montérégie en 2006. Malgré le relèvement général de la scolarité dans la région, une personne sur cinq a un niveau de scolarité inférieur à un diplôme d'études secondaires. Il faut aussi s'inquiéter de l'important taux de décrochage qui s'observe en Montérégie soit de 27,5 %, trois points de pourcentage de plus que pour l'ensemble du Québec. En Montérégie, une forte proportion de chômeurs sont peu scolarisés et ne possèdent pas suffisamment de compétences techniques et professionnelles pour répondre aux besoins du marché du travail.

Les personnes moins scolarisées sont moins mobiles sur le marché du travail que les personnes plus scolarisées. Ces dernières peuvent accepter pour une certaine période un emploi inférieur à leurs compétences, elles viennent donc en compétition avec les moins scolarisées. C'est là une réalité bien concrète, puisque entre 1995 et 2005, il s'est créé autant d'emplois de niveaux élémentaire et intermédiaire (46 400) nécessitant tout au plus un niveau d'études secondaires que d'emplois de niveaux technique (+ 22 100) et professionnel (+ 25 000) exigeant des études plus poussées, alors que le nombre de personnes détenant un diplôme postsecondaire s'est accru de 122 300 durant cette même période. Ce sont principalement les personnes immigrantes nouvellement arrivées au pays, de même que celles issues des minorités visibles, qui vivent de façon plus marquée la surqualification. Aussi, les immigrants nouvellement arrivés ont un taux de chômage trois fois supérieur à celui des personnes nées au Canada, soit de 17 % comparativement à 6 %. Maintes raisons peuvent expliquer cette situation dont : une maîtrise déficiente de la langue française, des compétences académiques et professionnelles acquises à l'étranger difficiles à faire valoir, une méconnaissance du marché du travail, une difficile adaptation au milieu et un manque de réseau de contacts. Enfin, bon nombre d'immigrants doivent lutter contre des préjugés de toutes sortes.

Malgré le chômage, de nombreux postes sont vacants et sont difficiles à pourvoir. Selon une étude réalisée auprès des employeurs de la région en 2005, six postes vacants sur dix étaient difficiles à pourvoir. La coexistence de postes vacants et de chômeurs s'explique notamment par le fait qu'un certain nombre de postes vacants sont peu attrayants (50 % de ceux-ci étaient soit à temps partiel ou temporaire), la concentration des prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide sociale dans quelques professions et aussi la localisation des postes vacants différente du lieu de résidence d'un grand nombre de prestataires. Par ailleurs, les femmes qui représentent près de la moitié de la main-d'œuvre sont peu présentes dans les domaines des métiers du transport et de la machinerie (seulement 6,2 % des femmes occupent un emploi dans ce domaine en 2006 au Québec), des professions propres au secteur primaire (19,9 %) et dans les professions liées aux sciences naturelles et appliquées (21,0 %).

La concentration des prestataires de l'assurance-emploi parmi quelques professions constitue un véritable passeport vers l'aide sociale de longue durée et l'exclusion, dans la mesure où la seule concurrence pour les emplois disponibles écarte toute possibilité de réintégration en emploi. En fait, 63 % des prestataires de l'assurance-emploi et également 63 % des prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi de la Montérégie sont concentrés (dernier emploi occupé) dans seulement 9 % de l'ensemble des professions. Pire encore, ces professions étaient exactement les mêmes, illustrant l'effet de ruissellement entre le chômage prolongé et celui de longue durée.

Certains individus (décrocheurs et personnes faiblement scolarisées) éprouvent plus de difficultés que d'autres à adapter leurs comportements et leurs attitudes aux exigences du marché du travail. Après plusieurs années (la moitié des prestataires de l'aide sociale cumulent plus de dix ans au régime) passées en retrait du marché du travail, bon nombre de ces personnes n'ont plus la motivation pour intégrer un emploi qui correspond à leurs intérêts, leurs aptitudes et leur personnalité.

## Axes d'intervention

- Soutenir les personnes sans emploi et en situation de sous-emploi dans leurs démarches vers l'obtention d'un emploi correspondant à leur niveau de compétence.
- Soutenir les personnes faiblement scolarisées dans le développement de leurs compétences professionnelles et leur intégration au marché du travail.
- Contribuer, en partenariat, à la réduction du décrochage scolaire et au soutien à la persévérance scolaire.

## Principales stratégies retenues

- Soutenir ces personnes dans le développement de leurs compétences et dans leurs démarches d'emploi afin qu'elles occupent des postes offerts par les entreprises faisant partie, entre autres, du secteur de la santé et des secteurs d'activité économique des créneaux d'excellence ACCORD[1] de la Montérégie *(bioalimentaire, transformation des métaux ferreux et nouveaux matériaux associés, technologies avancées de matériel de transport et logistique, fabrication à valeur ajoutée en aéronautique ainsi que la fabrication à haute valeur ajoutée de composantes microélectroniques).*
- Collaborer avec nos partenaires au développement d'une offre de services en matière de reconnaissance des acquis et des compétences, afin que les personnes en emploi, sans emploi et en situation de sous-emploi, particulièrement les personnes immigrantes ou licenciées, puissent faire reconnaître auprès des employeurs leurs compétences acquises à l'intérieur ou à l'extérieur du réseau scolaire.
- Poursuivre nos efforts, conjointement avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et la Table Interordres pour favoriser l'accès à de la formation professionnelle et technique, auprès de la population, en particulier auprès des jeunes afin de répondre à la demande de main-d'œuvre qualifiée des entreprises. Par ailleurs, valoriser la persévérance scolaire en y associant aussi les employeurs à titre de partenaires.

---

[1] ACCORD : Action concertée de coopération régionale de développement. Prendre note que le créneau « procédés spécialisés pour la fabrication de produits chimiques à haute valeur ajoutée et pour la production de structures souples avancées » est actuellement à l'étude.

ORIENTATION 1...

| Axes d'intervention (suite...) | Principales stratégies retenues (suite...) |
|---|---|
| ▪ Assurer un plus grand équilibre entre l'offre et la demande de travail, notamment par une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi, ainsi que par l'information sur le marché du travail. | ▪ Soutenir les personnes par le biais de la formation lorsque celle-ci a été identifiée comme étant la solution pour faire face à leurs obstacles à l'emploi.<br>▪ Sensibiliser les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentée sur le marché du travail et à risque d'exclusion et de pauvreté aux métiers et professions offrant de bonnes perspectives d'emploi et encourager les femmes à diversifier leurs choix professionnels.<br>▪ Produire et diffuser une information sur le marché du travail fiable, utile, pertinente et adaptée aux besoins des usagers, des entreprises et du personnel d'Emploi-Québec afin de les soutenir dans leur prise de décision. |
| ▪ Diversifier les compétences professionnelles des personnes qui se retrouvent dans des emplois à forte concentration de chômeurs et les diriger vers des emplois offrant de bonnes perspectives d'emploi. | ▪ Aider ces personnes à diversifier leurs compétences afin qu'elles obtiennent un emploi dans une nouvelle profession offrant de bonnes perspectives d'emploi, entre autres, par le recours au bilan des compétences et au bilan des acquis. |
| ▪ Remettre en mouvement certains individus (décrocheurs, personnes faiblement scolarisées, prestataires de l'aide sociale qui sont demeurés longtemps au régime), qui éprouvent plus de difficultés que d'autres à adapter leurs comportements et leurs attitudes aux exigences du marché du travail. | ▪ Mettre en mouvement vers l'emploi et accompagner les nouveaux demandeurs de prestations de l'aide sociale ou de l'assurance-emploi, dès le dépôt de leur demande d'aide financière, afin d'aider les entreprises à pourvoir le plus rapidement possible leurs postes vacants et prévenir les pénuries de main-d'œuvre. Une attention particulière sera portée aux secteurs d'activité économique et aux professions où tendent à se manifester des pénuries.<br>▪ Favoriser davantage l'insertion en emploi par le biais de l'acquisition d'expériences concrètes de travail. Ces expériences permettent aux gens de mieux répondre aux besoins des employeurs et de développer des attitudes adéquates face au travail.<br>▪ Assurer un suivi étroit auprès des personnes afin qu'elles conservent leur motivation nécessaire pour continuer à se chercher un emploi ou pour poursuivre les activités ou mesures prévues dans leur parcours vers l'emploi.<br>▪ Permettre à un plus grand nombre de personnes de participer à des activités visant à améliorer leurs compétences de base (attitudes face au marché du travail, habiletés de communication, travail d'équipe, etc.). |

Axes d'intervention (suite...)

- Cibler, de façon plus précise, les besoins de formation exigée par les emplois en demande et mener rapidement, auprès de la main-d'œuvre sans emploi, des interventions afin d'accroître les possibilités de réintégration en emploi de ces personnes.

Principales stratégies retenues (suite...)

- Soutenir ces personnes par le biais d'une formation, prioritairement lorsque :
  - Ces personnes ne sont pas en mesure d'occuper un emploi disponible adéquat sans cette formation;
  - ces personnes répondent aux exigences de la formation;
  - ces personnes veulent se former pour occuper un emploi dans un domaine où il y a une rareté relative de main-d'œuvre.

## Principales cibles de résultats en lien avec l'orientation 1

| | |
|---|---|
| **Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi** | **36 575** |
| Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participant à l'assurance-emploi | 19 947 |
| **Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale** | **11 960** |
| Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes | 2 847 |
| **Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base** | **4 300** |
| Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 19 822 |
| **Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi** | **7 958** |
| Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi | 4 971 |
| **Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi** | **24 898 000 $** |
| Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi | 15 605 300 $ |

## Orientation 2

### Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et technologiques.

#### Contexte

Le ralentissement démographique conjugué au vieillissement de la population risquent, si rien n'est fait, d'accroître les difficultés de recrutement de main-d'œuvre qualifiée et de gestion des compétences des travailleurs. L'accélération du vieillissement de la population pose également le défi de la relève entrepreneuriale.

Selon les projections démographiques de l'Institut de la statistique du Québec, la population la plus susceptible de se retrouver sur le marché du travail, soit la population âgée de 15 à 64 ans devrait diminuer dès 2012 au Québec et en Montérégie. Entre 2006 et 2026, cette baisse devrait atteindre 6,8 %. Dans certaines MRC (dont Le Bas-Richelieu et Beauharnois-Salaberry) cette baisse risque d'être beaucoup plus prononcée.

Alors que l'âge moyen de la retraite est d'environ 60 ans, on observe une forte augmentation de la population âgée de 55 à 64 ans, soit de 28,1 %. Nous devons donc nous attendre à une augmentation importante du nombre de retraités au cours des prochaines années, ce qui risque à terme de se traduire par des difficultés de recrutement accrues pour les entreprises. Cependant, il existe des bassins de main-d'œuvre sous-employée, soit les travailleurs expérimentés, les personnes récemment arrivées au pays, les personnes appartenant à une minorité visible, les personnes judiciarisées, les personnes handicapées et les femmes. Ces dernières présentent des taux d'emploi et d'activité nettement inférieurs à ceux des hommes. En Montérégie le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans s'établissait à 73,4 % en 2006, soit près de dix points de pourcentage de moins que celui des hommes, et leur taux d'emploi était de 68,2 % comparativement à 76,6 % chez les hommes.

Les entrepreneurs vieillissent aussi. À cet égard, on estime que plus de la moitié d'entre eux seront admissibles à leur retraite d'ici dix ans et plus de 75 % le seront d'ici 15 ans, créant ainsi un important problème de relève. Par ailleurs, peu d'entreprises familiales survivent à un transfert d'une génération à l'autre. En fait, seulement 25 % d'entre elles survivent lors d'un transfert à la deuxième génération et 90 % des transferts à la troisième génération se soldent par un échec. Cette situation met en lumière les difficultés à venir quant à la pérennité des entreprises et de ses corollaires, soit le maintien de l'emploi et la création de nouveaux emplois.

L'économie québécoise est de plus en plus ouverte sur le monde. Alors qu'en 1988, (année précédant l'entrée en vigueur de l'accord de libre-échange avec les États-Unis), les exportations internationales représentaient l'équivalent de 22 % de l'économie du Québec, celles-ci en représentaient 33 % en 2006. Quant aux exportations interprovinciales, elles représentaient 20 % de l'économie du Québec.

Cette ouverture sur le monde a contribué à l'enrichissement collectif des Québécois, mais a aussi exposé les entreprises, principalement celles du secteur manufacturier, à une plus vive concurrence (même celles qui n'exportent pas, puisque les importations ont progressé de façon similaire aux exportations). Aussi, depuis le début des années 2000, le contexte international est devenu plus contraignant, avec les importantes hausses du prix du pétrole et du dollar canadien et une concurrence étrangère accrue en provenance de puissances économiques en émergence comme la Chine et l'Inde. À titre d'exemple, la part des importations américaines provenant de Chine est passée d'environ 3 % en 1990 à 12 % en 2004. L'une des clés du succès de la Chine est sa main-d'œuvre abondante qui fait en sorte de maintenir les salaires horaires à très bas niveau, soit environ 50 cents américains.

Ainsi, afin de survivre, les entreprises se doivent d'innover sans cesse, d'introduire de nouvelles technologies et de nouvelles façons de faire. Elles doivent être plus productives. Or, le Québec accuse un retard au chapitre de la productivité par rapport à l'Ontario et les États-Unis, respectivement, de 10 % et de 19 %. Ce retard s'explique notamment par la spécialisation sectorielle, une plus forte proportion d'entreprises québécoises étant dans des secteurs d'activité économique à faible valeur ajoutée et la présence plus marquée de petites et moyennes entreprises.

Les petites et moyennes entreprises sont moins productives que les grandes, entre autres, parce qu'elles ne peuvent pas compter sur un service des ressources humaines efficace et ne disposent pas de machineries aussi performantes que les grandes entreprises en raison de manque de financement. Environ dix pour cent des entreprises comptant de 1 à 9 employés disposaient, en 2005, d'un service ou d'une direction des ressources humaines comparativement à 95 % pour les entreprises de 500 employés ou plus. Selon plusieurs études, les entreprises, même de petite taille, qui peuvent compter sur une direction des ressources humaines sont plus productives, innovantes et obtiennent de meilleurs rendements sur l'actif. Ainsi, la gestion des ressources humaines devient un investissement plutôt qu'un coût.

Les travailleurs québécois disposent de moins de machines et de matériel que leurs homologues ontariens ou américains. En moyenne entre 1991 et 2003, chaque employé au Québec disposait d'un stock de capital en machines et en matériel d'une valeur de 27 390 $ (dollars constants de 2000), soit environ 10 % de moins que le travailleur ontarien (30 280 $) et 40 % de moins que le travailleur américain (45 853 $).

Dans ce monde qui devient de plus en plus compétitif, de nombreuses entreprises ont dû fermer leurs portes aux cours des dernières années. Les fermetures d'entreprises entraînent des pertes d'emplois et d'importants coûts sur le plan humain; les employés mis à pied étant obligés de chercher un autre travail. Ceux qui sont contraints de chercher un emploi dans une nouvelle entreprise vivent très souvent une période de chômage prolongé et dans de nombreux cas, finissent par accepter un emploi moins bien rémunéré que celui qu'ils ont perdu. C'est notamment le cas des travailleurs expérimentés (45 ans et plus) qui sont bien souvent moins scolarisés, donc moins mobiles géographiquement et professionnellement.

ORIENTATION 2...

## Axes d'intervention

- Réduire les difficultés de recrutement d'une main-d'œuvre détenant des compétences professionnelles et techniques.
- Assurer la pérennité des entreprises de petite taille afin de prévenir les disparitions d'emplois s'y rattachant.
- Soutenir les dirigeants de PME dans la gestion des compétences des personnes en emploi, en particulier dans les secteurs qui comptent déjà une main-d'œuvre âgée.

## Principales stratégies retenues

- Lors de nos interventions avec les entreprises, faire valoir le potentiel des personnes à la recherche d'un emploi, particulièrement les personnes qui ont des difficultés d'adaptation.
- Promouvoir auprès des entreprises les avantages d'utiliser les services gratuits du Placement en ligne sur Internet (www.emploiquebec.net) pour recruter du personnel et les aider à inscrire leurs postes vacants.
- Intensifier nos efforts pour sensibiliser les entreprises, dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre, à l'importance :
  - De gérer leurs futurs besoins de la main-d'œuvre (gestion prévisionnelle);
  - d'actualiser les compétences de leurs employés;
  - de retenir et former les travailleurs plus expérimentés.
- Soutenir les entreprises qui embauchent des personnes, particulièrement celles qui étaient inactives depuis un certain temps sur le marché du travail par la mise en place :
  - D'une structure d'accueil des nouveaux employés pour faciliter leur intégration;
  - d'un plan de formation en entreprise pour accroître leurs compétences, leurs connaissances, leurs expériences voire leurs attitudes;
  - d'une structure d'accompagnement pour aider à la fois l'employeur et l'employé, ce qui favorise le maintien en emploi de la personne.

ORIENTATION 2...

**Axes d'intervention** (suite...)

- Accroître la formation des personnes en emploi afin d'améliorer leurs compétences professionnelles et ainsi favoriser le relèvement de la productivité.
- Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines dans une recherche de développement d'une main-d'œuvre plus productive, plus flexible et plus innovatrice.

**Principales stratégies retenues** (suite...)

- Sensibiliser et soutenir les dirigeants d'entreprise aux avantages d'embaucher des femmes, des personnes âgées de 45 ans et plus et des personnes immigrantes, car celles-ci constituent un bassin de main-d'œuvre sous-utilisée pouvant posséder des qualifications et des compétences répondant à leurs besoins.
- Soutenir la formation des dirigeants d'entreprise en matière de :
  - Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre pour les aider à faire face aux impacts du vieillissement de leurs employés et à préparer leur relève;
  - identification et de planification des besoins de formation de leurs employés (implanter une culture de formation continue);
  - recrutement, de sélection et d'embauche de leur main-d'œuvre;
  - gestion de la diversité de la main-d'œuvre (exemples : accueil de personnes immigrantes en entreprise, de personnes handicapées, etc.).
- Soutenir l'investissement des entreprises, notamment celles faisant partie des créneaux d'excellence ACCORD[5] de la Montérégie (bioalimentaire, transformation des métaux ferreux et nouveaux matériaux associés, technologies avancées de matériel de transport et logistique, fabrication à valeur ajoutée en aéronautique ainsi que la fabrication à haute valeur ajoutée de composantes microélectroniques) dans le développement et l'adaptation de leur main-d'œuvre.
- Faire appel à la diversification des approches et des modes de formation de qualité transférables particulièrement bien adaptés au contexte organisationnel et aux besoins des petites et moyennes entreprises, par exemple l'apprentissage virtuel, la formation en alternance, la formation à temps partiel, la formation de courte durée, la formation en entreprise, la formation à distance (en ligne), les diverses formules d'accompagnement, etc.
- Informer les entreprises des différents outils en gestion des ressources humaines, des études et des analyses mis à leur disposition par les comités sectoriels de main-d'œuvre.
- Développer une collaboration étroite entre les services aux entreprises d'Emploi-Québec Montérégie et les comités sectoriels de main-d'œuvre.

---

[5] ACCORD : Action concertée de coopération régionale de développement. Prendre note que le créneau « procédés spécialisés pour la fabrication de produits chimiques à haute valeur ajoutée et pour la production de structures souples avancées » est actuellement à l'étude.

Axes d'intervention (suite...)

- Réduire la durée au chômage des personnes touchées par les licenciements collectifs.
- Accompagner les personnes touchées par les licenciements dans leur démarche vers des emplois qui correspondent à leur profil de compétences.
- Prévenir les licenciements collectifs par des mesures d'aide aux entreprises.

Principales stratégies proposées (suite...)

- Soutenir les travailleurs licenciés collectivement en diffusant leur profil de compétences à d'autres entreprises de la région afin d'aider d'autres employeurs à combler leurs besoins de main-d'œuvre.
- Faire une veille stratégique, en collaboration avec les autres partenaires du milieu, des entreprises à risque de connaître des difficultés pouvant conduire à des licenciements massifs ou à une fermeture.
- Maintenir la visibilité du service aux entreprises par des activités de promotion, de partenariat et de prospection afin que les entreprises soient davantage informées des services et mesures dont elles peuvent bénéficier.

## Principales cibles de résultats en lien avec l'orientation 2

| | |
|---|---|
| Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions significatives des services publics d'emploi | 1 512 |
| Nombre de nouvelles ententes de qualification | 489 |

## Orientation 3

### Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens

#### Contexte

Emploi-Québec, en tant qu'agence gouvernementale, dispose d'une marge de manœuvre pour adapter ses interventions à la diversité des réalités du marché du travail et des besoins de la population et des entreprises. Elle souhaite utiliser cette marge de manœuvre pour poursuivre l'amélioration de l'efficacité de ses interventions dans le contexte d'une gestion par résultats. Elle souhaite également continuer à améliorer l'efficacité de ses interventions et la qualité de ses services offerts aux citoyens afin qu'ils répondent le mieux possible à leurs besoins ainsi qu'à la diversité des réalités régionales et territoriales et ce, au meilleur coût.

En 2007, Emploi-Québec s'est dotée d'une vision organisationnelle 2010 pour lui permettre notamment d'améliorer la prestation de services aux citoyennes et citoyens. Cette vision comprend quatre éléments majeurs :

- Un virage dans les modes de services;
- la consolidation des services aux entreprises;
- l'instauration d'un réel continuum de services aux individus axés sur l'emploi;
- le renforcement de l'incitation au travail.

#### Axes d'intervention

- Moderniser l'offre de services d'Emploi-Québec et consolider la gestion unifiée de ses services aux individus et aux entreprises et de ses services de solidarité sociale.

#### Principales stratégies retenues

- Mettre en place des modes de prestations de services (services à distance, sur Internet, par téléphone et au comptoir), regrouper notamment des services, alléger des processus administratifs et réviser l'organisation du travail.
- Évaluer l'impact actuel des interventions sur les personnes, les entreprises et le marché du travail et veiller à ce que cette dimension soit une préoccupation quotidienne.
- Consolider la prestation de services, à la suite des résultats de l'analyse des impacts des interventions.
- Consolider l'offre de services aux entreprises en intensifiant nos actions en matière de placement et de gestion de la diversité culturelle, en sensibilisant les entreprises à accueillir la main-d'œuvre éloignée du marché du travail, en mettant en œuvre le cadre de reconnaissance des compétences et en faisant la promotion des services offerts aux entreprises.
- Consolider l'offre de services aux individus en instaurant un réel continuum de services axés sur l'emploi, en mobilisant davantage les clientèles éloignées du marché du travail, en renforçant les incitatifs au travail.

| Axes d'intervention (suite...) | Principales stratégies retenues (suite...) |
|---|---|
| | ▪ Mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour garantir le maintien de l'expertise dans les centres locaux d'emploi et s'assurer d'un équilibre entre la prestation professionnelle des ressources humaines recherchées et leur capacité d'y répondre. |
| ▪ Renforcer le partenariat. | ▪ Soutenir le Conseil régional des partenaires de la Montérégie dans ses nouveaux mandats dévolus, à la suite de l'entente de gestion signée en décembre 2005.<br>▪ Resserrer les collaborations entre le Conseil régional des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les services aux entreprises.<br>▪ Optimiser le recours aux ressources externes et aux organismes en développement de l'employabilité comme effet de levier et d'expertise pour intervenir plus efficacement auprès des diverses clientèles. Aussi s'assurer que l'offre de services des ressources externes corresponde aux besoins des clientèles et renforcer leur reddition de comptes afin que la gestion soit axée sur leur performance en matière d'insertion en emploi.<br>▪ Maintenir la visibilité des services aux entreprises par des activités de promotion, de partenariat et de prospection afin que les entreprises soient davantage informées des services et mesures dont elles peuvent bénéficier. |
| ▪ Améliorer la gestion par résultats et soutenir la planification locale. | ▪ Soutenir le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie dans l'adaptation des mesures selon les réalités du marché du travail montérégien et des besoins de la population et des entreprises.<br>▪ Soutenir le Conseil régional des partenaires du marché du travail afin que le plan d'action régional soit élaboré à partir d'une identification structurée des besoins de main-d'œuvre des entreprises et qu'il reflète la réponse à ces besoins et qu'il intègre des objectifs d'amélioration du taux d'emploi et de la productivité. |
| ▪ Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant sur le plan stratégique qu'opérationnel. | ▪ Conseiller la clientèle dans sa recherche d'emploi, en matière d'orientation scolaire et professionnelle.<br>▪ Soutenir les décisions relatives notamment à la formation et au développement des compétences, à l'immigration, à l'intégration en emploi des clientèles éloignées du marché du travail, à la prévention des pénuries. Mettre à jour les tableaux de bord |

**formation-emploi et la veille des besoins de main-d'œuvre et de formation.**

# 2 LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE

# 2.1 Présentation générale

## Rôle

En vertu du volet Solidarité sociale de son offre de service, Emploi-Québec est responsable de l'administration du régime québécois de Sécurité du revenu, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles[6]. À ce titre, le rôle d'Emploi-Québec consiste à soutenir financièrement les personnes et les familles démunies et à favoriser leur autonomie économique et sociale, en les encourageant à exercer des activités permettant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active dans la société.

## Structure organisationnelle

- **Centre local d'emploi (CLE)**

  Les services de solidarité sociale offerts par Emploi-Québec Montérégie sont accessibles par l'intermédiaire de vingt centres locaux d'emploi répartis dans quatorze (14) municipalités régionales de comté (MRC) et une agglomération urbaine.

  Pour des fins de planification et de relations avec les partenaires du milieu, et compte tenu de l'existence dans la région de la Montérégie de trois (3) conférences régionales des élus (CRÉ), les centres locaux d'emploi sont regroupés autour de trois pôles, soit le pôle de Longueuil, celui de l'Est de la Montérégie et celui de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent (Ouest de la Montérégie).

- **Programmes et services**

  Les services offerts par Emploi-Québec en matière de Solidarité sociale comportent deux volets : l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins, ainsi que l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

  Ces services sont appelés à jouer un rôle stratégique pour la mise en œuvre des initiatives du gouvernement et du ministère, notamment du *Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale* et du *Plan gouvernemental pour l'emploi*. Ainsi, par leurs interventions, les services de Solidarité sociale contribuent à l'atteinte des objectifs gouvernementaux de hausser le niveau et la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et des communautés où ils vivent, de réduire la pauvreté et de relever les défis que posent au Québec l'équilibre du marché du travail et celui des finances publiques, dans un contexte de vieillissement de sa population.

  Le *Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS)* offre aux participants une aide et un accompagnement structurés visant à renforcer leur intérêt, à identifier leurs besoins, à développer ou maintenir certaines habiletés, attitudes ou comportements, à rechercher des solutions pour lever les obstacles, à leur cheminement socioprofessionnel, à s'engager dans une démarche pour participer plus activement dans la société, à se préparer à participer à une mesure ou à un programme d'aide à l'emploi et à se composer un réseau social.

  Le programme d'aide et d'accompagnement social comporte différents volets dont *Devenir, Interagir* et *Réussir*. Le volet *Devenir* s'adresse aux prestataires qui ne sont pas prêts immédiatement à bénéficier des mesures et programmes des services publics d'emploi mais peuvent espérer le faire dans un délai maximum de 12 mois. Le volet *Interagir* s'adresse aux personnes pour qui l'accès au marché du travail ne peut être envisagé qu'à long terme. Le volet *Réussir*, quant à lui, s'adresse aux prestataires du programme de solidarité sociale ayant des contraintes sévères à l'emploi qui désirent poursuivre des études de niveau secondaire professionnel ou de niveau postsecondaire.

[6] La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale et réforme le régime québécois de Sécurité du revenu.

## 2.2 Orientation, axes d'intervention et stratégies

### Orientation régionale

#### Orientation 4

**Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale**

##### Contexte

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale est responsable au nom du gouvernement du Québec de l'application de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, adoptée en 2002, et du plan d'action gouvernemental qui en découle.

La Loi vise à guider le gouvernement et l'ensemble de la société québécoise vers la planification et la réalisation d'actions pour enrayer la pauvreté, en prévenir les causes, et en atténuer les effets sur les individus et les familles. Elle veut aussi contrer l'exclusion sociale et tendre vers un Québec sans pauvreté. Une stratégie globale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale a été élaborée. Les actions de cette stratégie sont mises en œuvre entre autres, par le gouvernement, ses partenaires socio-économiques, les collectivités régionales et locales ainsi que les organismes communautaires.

Une stratégie globale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale guide les actions que le gouvernement, ses partenaires socio-économiques et les collectivités régionales et locales mettront en œuvre pour intervenir sur les causes et les conséquences de la pauvreté et de l'exclusion sociale pour que chaque personne puisse disposer du soutien et de l'appui à l'atteinte de son autonomie.

En Montérégie, afin de susciter la mobilisation collective à la lutte contre la pauvreté, nous avons contribué à l'élaboration, pour chaque territoire de CRÉ, d'une entente portant sur l'approche territoriale intégrée ou la revitalisation urbaine intégrée. Comme principaux partenaires, nous retrouvons notamment : le MAMR, l'Agence de la santé et des services sociaux, les CRÉ et les Forum jeunesse.

En octobre 2007, la Montérégie comptait 47 940 prestataires de la solidarité sociale (18 969) ou de l'aide sociale (28 972), soit 13,0 % de tous les prestataires au Québec. Six prestataires de l'aide sociale sur dix (60,4 %) n'avaient aucune contrainte à l'emploi (17 307) en Montérégie.

Plusieurs prestataires ont besoin d'un accompagnement plus soutenu pour les mener vers l'emploi. Outre les prestataires de la solidarité sociale et des prestataires de l'aide sociale avec des contraintes temporaires, il y a, aussi, les prestataires sans contraintes à l'emploi qui ont cumulé plusieurs années à l'aide sociale. En Montérégie, plus de 40 % des prestataires sans contraintes à l'emploi avaient cumulé plus de dix ans à l'aide sociale en octobre 2007.

| Axes d'intervention | Principales stratégies retenues |
| --- | --- |
| ▪ Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies et gérer cette dernière avec rigueur et équité. | ▪ Continuer de gérer avec rigueur les crédits consacrés à l'aide financière de dernier recours et s'assurer que chaque personne prestataire reçoive le montant exact auquel elle a droit.<br>▪ Miser sur de nouvelles approches afin de tirer le maximum de conformité et augmenter le taux de présence des prestataires de l'aide financière de dernier recours aux convocations d'Emploi-Québec et réduire les taux d'abandon.<br>▪ Poursuivre des activités destinées à assurer la conformité de l'aide versée (attribution initiale, gestion des dossiers actifs) et à tirer profit des ententes de renseignements qu'Emploi-Québec a conclues avec différents partenaires.<br>▪ S'assurer d'une gestion efficace des prestations spéciales. |
| ▪ Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours afin de les habiliter à poursuivre leurs démarches en vue d'un retour sur le marché du travail ou encore de favoriser leur participation et leur inclusion sociale. | ▪ Offrir à ces personnes les mesures, programmes et service d'aide et d'accompagnement social via le programme d'aide et d'accompagnement social et ses volets *Devenir, Interagir* et *Réussir*. Plus de 120 ententes ont été conclues avec les organismes communautaires du milieu au cours de l'année 2007-2008. Nous procéderons à l'évaluation et à la reconduction de ces dernières en se basant sur les besoins de la clientèle. |
| ▪ Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'égard de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales. | ▪ Poursuivre l'engagement de la Direction régionale d'Emploi-Québec Montérégie en lien avec l'entente administrative de chaque territoire de conférences régionales des élus (CRÉ) qui vise à développer une approche territoriale intégrée (ATI) à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Différents partenaires sont signataires de ces ententes, notamment le ministère des Affaires municipales et des régions, le Forum jeunesse et l'Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie. La finalité de ces ententes consiste à s'entendre sur les problèmes sociaux et les actions à mettre en œuvre pour les contrer ainsi que de soutenir le milieu dans la réalisation de leurs projets.<br>▪ Poursuivre la signature d'ententes de services avec les différentes ressources du milieu dont pourrait avoir besoin la clientèle desservie par Emploi-Québec pour faciliter leur intégration sociale.<br>▪ Porter à l'attention des différentes instances régionales, entre autres, les conférences régionales des élus et des conférences administratives régionales, les diverses préoccupations reliées à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. |

# Annexe 1

## Budget d'intervention 2008-2009

Volet

Services publics d'emploi

| | Montant | Montant avec Pacte pour l'emploi | Écart |
|---|---|---|---|
| **Services régionalisés** | **13 359 178 $** | **13 359 178 $** | **0 $** |
| **Regroupement des centres locaux d'emploi de la Vallée-du-Haut Saint-Laurent (Ouest)** | **19 387 086 $** | **21 117 092 $** | **1 730 006 $** |
| Châteauguay | 3 112 679 $ | 3 382 926 $ | 270 247 $ |
| Saint-Constant | 3 547 470 $ | 3 800 893 $ | 253 423 $ |
| Saint-Rémi | 1 592 224 $ | 1 707 316 $ | 115 092 $ |
| Le Haut-Saint-Laurent | 1 852 434 $ | 2 057 532 $ | 205 098 $ |
| Valleyfield | 4 696 478 $ | 5 267 141 $ | 570 663 $ |
| Vaudreuil-Soulanges | 4 585 801 $ | 4 901 284 $ | 315 483 $ |
| **Regroupement des centres locaux d'emploi de l'Est de la Montérégie** | **33 403 192 $** | **36 653 407 $** | **3 250 215 $** |
| Brome-Missisquoi | 2 986 857 $ | 3 252 462 $ | 265 605 $ |
| La Haute-Yamaska | 5 446 409 $ | 6 026 527 $ | 580 118 $ |
| Le Haut-Richelieu | 6 678 359 $ | 7 382 451 $ | 704 092 $ |
| Marieville | 1 804 477 $ | 1 945 819 $ | 141 342 $ |
| Acton Vale | 1 307 466 $ | 1 436 800 $ | 129 334 $ |
| Contrecoeur | 612 410 $ | 666 261 $ | 53 851 $ |
| La Vallée-du-Richelieu | 4 930 140 $ | 5 228 876 $ | 298 736 $ |
| Saint-Hyacinthe | 5 328 249 $ | 5 887 815 $ | 559 566 $ |
| Sorel | 4 308 825 $ | 4 826 396 $ | 517 571 $ |
| **Regroupement des centres locaux d'emploi de Longueuil** | **22 508 120 $** | **24 970 279 $** | **2 462 159 $** |
| Brossard | 5 904 176 $ | 6 499 345 $ | 595 169 $ |
| Longueuil-Est | 4 920 171 $ | 5 564 104 $ | 643 933 $ |
| Longueuil-Ouest | 4 644 616 $ | 5 316 859 $ | 672 243 $ |
| Saint-Hubert | 3 945 155 $ | 4 323 043 $ | 377 888 $ |
| Boucherville | 3 094 002 $ | 3 266 927 $ | 172 925 $ |
| **TOTAL** | **88 657 576 $** | **96 099 955 $** | **7 442 380 $** |

# Annexe 2

## Cibles de résultats 2008-2009

Volet
Services publics d'emploi

| | Indicateurs | Cibles | Cibles avec Pacte pour l'emploi | Écart |
|---|---|---|---|---|
| **Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi d'un plus grand nombre possible de Québécois *(c'est-à-dire augmenter le taux d'emploi de la population en âge de travailler)*** | | | | |
| 1 | Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi. | 34 428 | 36 575 | 2 147 |
| 2 | Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participant à l'assurance-emploi. | 19 947 | | |
| 3 | Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d''assistance sociale. | 10 392 | 11 960 | 1 568 |
| | Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes. | 2 847 | | |
| 5 | Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base. | 4 300 | | |
| 6 | Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi. | 18 595 | 19 822 | 1 227 |
| 7 | Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi. | 7 958 | | |
| 8 | Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi . | 4 305 | 4 971 | 666 |
| 9 | Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage de longue durée. | 75 % | | |
| 10 | Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi. | 57,1 % | | |
| 11 | Taux d'emploi des participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi. | 43,5 % | | |
| 12 | Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi. | 49,6 % | | |
| 13 | Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi. | 13 722 200 $ | 15 605 300 $ | 1 883 100 $ |
| 14 | Prestations non versées par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi. | 24 898 000 $ | | |
| **Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et technologiques** | | | | |
| 15 | Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions significatives des services publics d'emploi. | 1 258 | 1 512 | 254 |
| 16 | Nombre de nouvelles ententes de qualification | 385 | 489 | 104 |

# Annexe 3

## Cibles de résultats 2008-2009

Volet

**Services de solidarité sociale**

| Indicateurs | Cibles | Cibles avec Pacte pour l'emploi | Écart |
|---|---|---|---|
| **Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale** | | | |
| 17 Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours (indicateur convergé). | 7 457 | 8 389 | 932 |
| 18 Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables). | 10 | | |
| 19 Ratio de plaintes par 1000 ménages. | 1,85 | | |
| 20 Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision. | 21 % | | |

# Annexe 4

## Objectifs additionnels

### liés au Pacte pour l'emploi pour la période 2008-2011

| Mesures du Pacte pour l'emploi | Participants | Objectifs additionnels estimés |
|---|---|---|
| **Investir dans le potentiel des personnes** | | |
| Démarcheur d'emploi | Prestataires d'assistance-sociale | 1 176 |
| Intensification des interventions – mesures actives d'Emploi-Québec | Personnes admissibles | 2 068 |
| Conciliation travail-études | Jeunes | ND |
| Hausse des allocations d'aide à l'emploi | Personnes admissibles | s.o. |
| Mesures à l'intension des personnes handicapées | Personnes handicapées | 159 |
| Intégration et maintien en emploi des immigrants – participation à PRIIME | Personnes immigrantes | 300 |
| Crédit d'impôt pour stage en milieu de travail | Personnes handicapées<br>Personnes immigrantes | ND |
| **Valoriser le travail** | | |
| Supplément à la Prime au travail | Prestataires de l'aide sociale de longue durée | 4 180 |
| Prime au travail dédiée aux personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi | Prestataires de la solidarité sociale | 1 556 |
| Pleine indexation de la déduction fiscale pour les travailleurs | Personnes déclarant des revenus de travail | s.o. |
| Découvrir | Jeunes<br>Entreprises | 420<br>98 |
| Alternative jeunesse | Jeunes | 1 031 |
| **Une main-d'œuvre mieux formée : des entreprises plus productives** | | |
| Mutuelles de formation et consolidation de la formation en ligne | Entreprises | ND |
| Formation en entreprises | Entreprises | 761 |
| Crédit d'impôt pour la formation de la main-d'œuvre (secteur manufacturier) | Entreprises | ND |
| Reconnaissance des compétences | Entreprises | 1 331 |

# Annexe 5

## PILIERS et ACTIONS
du Pacte pour l'emploi

# PILIERS et ACTIONS

## du Pacte pour l'emploi

### 1ER PILIER «Investir dans le potentiel des personnes»

ACTION 1 – Accompagner et mieux préparer les personnes éloignées du marché du travail

- *Deux nouveautés* : L'initiative « Démarcheurs d'emplois » et le « Passeport-emploi »

Projets de préparation à l'emploi (PPE) et Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) plus accessibles

- ✓ Une portée plus large pour la mesure Subventions salariales
- ✓ Des mesures pour mieux contrer le décrochage scolaire.

ACTION 2 – Bonifier le soutien financier lié aux mesures et services publics d'emploi

- Une allocation d'aide à l'emploi bonifiée avec une portée plus large.
- Une nouvelle allocation pour les chefs de famille monoparentale.

ACTION 3 – Faciliter les études qualifiantes et l'accès aux professions

- Un assouplissement des règles pour faciliter l'accès à des mises à niveau scolaires.

ACTION 4 – Des mesures pour des groupes spécifiques

- Trois actions concrètes à l'intention exclusive des personnes handicapées :
  - ✓ Une stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi.
  - ✓ Augmenter l'accessibilité des personnes à la mesure Contrat d'intégration au travail.
  - ✓ Créer de nouveaux emplois en entreprise adaptée.
- Bonification du crédit d'impôt remboursable pour des stages en milieu de travail.
- Acquérir une expérience de travail québécoise pour les personnes immigrantes et membres d'une minorité visible.

## 2E PILIER «Valoriser le travail : une carte maîtresse»

ACTION 5 – Favoriser le bien-être économique

- *Deux nouveautés* : Le supplément à la Prime au travail et la Prime au travail dédiée aux personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi.

PPE et MFOR plus accessibles - Davantage de souplesse dans le versement de la Prime au travail - Pleine indexation de la déduction fiscale pour les travailleurs et les travailleuses - Davantage de moyens pour favoriser l'incitation au travail - Un nouvel outil d'information : le simulateur en ligne du revenu disponible - Mobiliser et onvaincre par une campagne de communication - Modifier la Loi sur les régimes de retraite offrant de nouvelles possibilités aux travailleurs plus âgés - Agir sur le salaire minimum.

ACTION 6 – Solutions de rechange pour les jeunes prestataires

- Une nouvelle initiative : Les stages «Découvrir».
- Investir davantage auprès des jeunes par le bais d'«Alternative jeunesse».

## 3E PILIER «Une main-d'œuvre mieux formée : des entreprises plus productives»

ACTION 7 – Formation des travailleuses et des travailleurs peu qualifiés

- Une nouvelle initiative : du « sur mesure » pour les PME (les mutuelles de formation).
- Élargir l'offre de services pour mieux répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses en entreprise.
- Agir sur la fiscalité.

ACTION 8 – Reconnaissance des compétences

- Faciliter la reconnaissance des compétences acquises par l'expérience ou par l'apprentissage en milieu de travail :

De nouveaux outils et dispositifs plus efficaces pour reconnaître les acquis.

## 4E PILIER «Le Pacte régional : pour une meilleure réponse aux besoins»

ACTION 9 – Des actions régionalisées

- Le gouvernement renforcera la prestation régionale de services :

Un comité régional du Pacte pour l'emploi sera créé pour des services d'éducation et d'emploi plus près des entreprises.

Annexe 6

# TABLEAU SYNTHÈSE

## DES ORIENTATIONS, AXES D'INTERVENTION ET STRATÉGIES

**ORIENTATION 1 : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi d'un plus grand nombre possible de citoyens de la Montérégie *(c'est-à-dire augmenter le taux d'emploi de la population en âge de travailler).***

| Axes d'intervention | Principales stratégies retenues |
|---|---|
| ▪ Soutenir les personnes sans emploi et en situation de sous-emploi dans leur démarche vers l'obtention d'un emploi correspondant à leur niveau de compétence.<br>▪ Soutenir les personnes faiblement scolarisées dans le développement de leurs compétences professionnelles et leur intégration au marché du travail.<br>▪ Contribuer, en partenariat, à la réduction du décrochage scolaire et au soutien à la persévérance scolaire. | ▪ Soutenir ces personnes dans le développement de leurs compétences et dans leurs démarches d'emploi afin qu'elles occupent des emplois offerts par les entreprises faisant partie, entre autres, du secteur de la santé et des secteurs d'activité économique des créneaux d'excellence ACCORD[7] de la Montérégie *(bioalimentaire, transformation des métaux ferreux et nouveaux* matériaux *associés, technologies avancées de matériel de transport et logistique, fabrication à valeur ajoutée en aéronautique ainsi que la fabrication à haute valeur ajoutée de composantes microélectroniques).*<br>▪ Collaborer avec nos partenaires au développement d'une offre de services en matière de reconnaissance des acquis et des compétences, afin que les personnes en emploi, sans emploi et en situation de sous-emploi, particulièrement les personnes immigrantes ou licenciées, puissent faire reconnaître auprès des employeurs leurs compétences acquises à l'intérieur ou à l'extérieur du réseau scolaire.<br>▪ Poursuivre nos efforts, conjointement avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et la Table Interordres pour favoriser l'accès à de la formation professionnelle et technique auprès de la population, en particulier auprès des jeunes, afin de répondre à la demande de main-d'œuvre qualifiée des entreprises. Par ailleurs, valoriser la persévérance scolaire en y associant aussi les employeurs à titre de partenaires. |
| ▪ Assurer un plus grand équilibre entre l'offre et la demande de travail, notamment par une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi, ainsi que par l'information sur le marché du travail. | ▪ Soutenir les personnes par le biais de la formation lorsque celle-ci a été identifiée comme étant la solution pour faire face à leurs obstacles à l'emploi.<br>▪ Sensibiliser les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentée sur le marché du travail et à risque d'exclusion et de pauvreté aux métiers et professions offrant de bonnes perspectives d'emploi et encourager les femmes à diversifier leurs choix professionnels.<br>▪ Produire et diffuser une information sur le marché du travail fiable, utile, pertinente et adaptée aux besoins des usagers, des entreprises et du personnel d'Emploi-Québec afin de les soutenir dans leur prise de décisions. |
| ▪ Diversifier les compétences professionnelles des personnes qui se retrouvent dans des emplois à forte concentration de chômeurs et les diriger vers des emplois offrant de bonnes perspectives d'emploi. | ▪ Aider ces personnes à diversifier leurs compétences afin qu'elles obtiennent un emploi dans une nouvelle profession offrant de bonnes perspectives d'emploi, entre autres, par le recours au bilan des compétences et au bilan des acquis. |

[7] ACCORD : Action concertée de coopération régionale de développement. Prendre note que le créneau « procédés spécialisés pour la fabrication de produits chimiques à haute valeur ajoutée et pour la production de structures souples avancées » est actuellement à l'étude.

**ORIENTATION 1 : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi d'un plus grand nombre possible de citoyens de la Montérégie (*c'est-à-dire augmenter le taux d'emploi de la population en âge de travailler*).**

| Axes d'intervention | Principales stratégies retenues |
|---|---|
| ▪ Remettre en mouvement certains individus (décrocheurs, personnes faiblement scolarisées, prestataires de l'aide sociale qui sont demeurés longtemps au régime), qui éprouvent plus de difficultés que d'autres à adapter leurs comportements et leurs attitudes aux exigences du marché du travail. | ▪ Mettre en mouvement vers l'emploi et accompagner les nouveaux demandeurs de prestations de l'aide sociale ou de l'assurance-emploi, dès le dépôt de leur demande d'aide financière, afin d'aider les entreprises à pourvoir le plus rapidement possible leurs postes vacants et prévenir les pénuries de main-d'œuvre. Une attention particulière sera portée aux secteurs d'activité économique et aux professions où tendent à se manifester des pénuries.<br>▪ Favoriser davantage l'insertion en emploi par le biais de l'acquisition d'expériences concrètes de travail. Ces expériences permettent aux gens de mieux répondre aux besoins des employeurs et de développer des attitudes adéquates face au travail.<br>▪ Assurer un suivi étroit auprès des personnes afin qu'elles conservent leur motivation nécessaire pour continuer à se chercher un emploi ou pour poursuivre les activités ou mesures prévues dans leur parcours vers l'emploi.<br>▪ Permettre à un plus grand nombre de personnes de participer à des activités visant à améliorer leurs compétences de base (attitudes face au marché du travail, habiletés de communication, travail d'équipe, etc.). |
| ▪ Cibler, de façon plus précise, les besoins de formation exigés par les emplois en demande et mener rapidement, auprès de la main-d'œuvre sans emploi, des interventions afin d'accroître les possibilités de réintégration en emploi de ces personnes. | ▪ Soutenir ces personnes par le biais d'une formation, prioritairement lorsque :<br>Ces personnes ne sont pas en mesure d'occuper un emploi disponible adéquat sans cette formation;<br>ces personnes répondent aux exigences de la formation;<br>ces personnes veulent se former pour occuper un emploi dans un domaine où il y a une rareté relative de main-d'œuvre |

## ORIENTATION 2 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et technologiques.

| Axes d'intervention | Principales stratégies retenues |
|---|---|
| ▪ Réduire les difficultés de recrutement d'une main-d'œuvre détenant des compétences professionnelles et techniques. | ▪ Lors de nos interventions avec les entreprises, faire valoir le potentiel des personnes à la recherche d'un emploi, particulièrement les personnes qui ont des difficultés d'adaptation. |
| ▪ Assurer la pérennité des entreprises de petite taille afin de prévenir les disparitions d'emplois s'y rattachant. | ▪ Promouvoir auprès des entreprises les avantages d'utiliser les services gratuits du Placement en ligne sur Internet (www.emploiquebec.net) pour recruter du personnel et les aider à inscrire leurs postes vacants. |
| ▪ Soutenir les dirigeants de PME dans la gestion des compétences des personnes en emploi, en particulier dans les secteurs qui comptent déjà une main-d'œuvre âgée. | ▪ Intensifier nos efforts pour sensibiliser les entreprises, dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre, à l'importance :<br>De gérer leurs futurs besoins de main-d'oeuvre (gestion prévisionnelle);<br>d'actualiser les compétences de leurs employés;<br>de retenir et former les travailleurs plus expérimentés. |
| | ▪ Soutenir les entreprises qui embauchent des personnes, particulièrement celles qui étaient inactives depuis un certain temps sur le marché du travail, par la mise en place :<br>D'une structure d'accueil de nouveaux employés pour faciliter leur intégration;<br>d'un plan de formation en entreprise pour accroître leurs compétences, leurs connaissances, leurs expériences voire leurs attitudes;<br>d'une structure d'accompagnement pour aider à la fois l'employeur et l'employé, ce qui favorise le maintien en emploi de la personne. |
| | ▪ Sensibiliser et soutenir les dirigeants d'entreprise aux avantages d'embaucher des femmes, des personnes âgées de 45 ans et plus et des personnes immigrantes car celles-ci constituent un bassin de main-d'œuvre sous-utilisée pouvant posséder des qualifications et des compétences répondant à leurs besoins. |
| | ▪ Soutenir la formation des dirigeants d'entreprise en matière de:<br>Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre pour les aider à faire face aux impacts du vieillissement de leurs employés et à préparer leur relève;<br>identification et de planification des besoins de formation de leurs employés (implanter une culture de formation continue);<br>recrutement, de sélection et d'embauche de leur main-d'œuvre;<br>gestion de la diversité de la main-d'œuvre (exemples : accueil de personnes immigrantes en entreprise, de personnes handicapées, etc.). |

## ORIENTATION 2 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et technologiques.

| Axes d'intervention | Principales stratégies retenues |
|---|---|
| ▪ Accroître la formation des personnes en emploi afin d'améliorer leurs compétences professionnelles et ainsi favoriser le relèvement de la productivité.<br>▪ Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines dans une recherche de développement d'une main-d'œuvre plus productive, plus flexible et plus innovatrice. | ▪ Soutenir l'investissement des entreprises, notamment celles faisant partie des créneaux d'excellence ACCORD[8] de la Montérégie (bio alimentaire, transformation des métaux ferreux et nouveaux matériaux associés, technologies avancées de matériel de transport et logistique, fabrication à valeur ajoutée en aéronautique ainsi que la fabrication à haute valeur ajoutée de composantes microélectroniques) dans le développement et l'adaptation de leur main-d'œuvre.<br>▪ Faire appel à la diversification des approches et des modes de formation de qualité transférables, particulièrement bien adaptés au contexte organisationnel et aux besoins des petites et moyennes entreprises, par exemple l'apprentissage virtuel, la formation en alternance, la formation à temps partiel, la formation de courte durée, la formation en entreprise, la formation à distance (en ligne), les diverses formules d'accompagnement, etc.<br>▪ Informer les entreprises des différents outils en gestion des ressources humaines, des études et des analyses mis à leur disposition par les comités sectoriels de main-d'œuvre.<br>▪ Développer une collaboration étroite entre les services aux entreprises d'Emploi-Québec Montérégie et les comités sectoriels de main-d'œuvre. |
| ▪ Réduire la durée au chômage des personnes touchées par les licenciements collectifs.<br>▪ Accompagner les personnes touchées par les licenciements dans leur démarche vers des emplois qui correspondent à leur profil de compétences.<br>▪ Prévenir les licenciements collectifs par des mesures d'aide aux entreprises. | ▪ Soutenir les travailleurs licenciés collectivement en diffusant leur profil de compétences à d'autres entreprises de la région afin d'aider d'autres employeurs à combler leurs besoins de main-d'œuvre.<br>▪ Faire une veille stratégique, en collaboration avec les autres partenaires du milieu, des entreprises à risque de connaître des difficultés pouvant conduire à des licenciements massifs ou à une fermeture.<br>▪ Maintenir la visibilité des services aux entreprises par des activités de promotion, de partenariat et de prospection afin que les entreprises soient davantage informées des services et mesures dont elles peuvent bénéficier. |

[8] ACCORD : Action concertée de coopération régionale de développement. Prendre note que le créneau « procédés spécialisés pour la fabrication de produits chimiques à haute valeur ajoutée et pour la production de structures souples avancées » est actuellement à l'étude.

## ORIENTATION 3 : Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens.

| Axes d'intervention | Principales stratégies retenues |
|---|---|
| Moderniser l'offre de services d'Emploi-Québec et consolider la gestion unifiée de ses services aux individus et aux entreprises et de ses services de solidarité sociale. | Mettre en place des modes de prestations de services (services à distance, sur Internet, par téléphone et au comptoir), regrouper notamment des services, alléger des processus administratifs et réviser l'organisation du travail.<br>Évaluer l'impact actuel des interventions sur les personnes, les entreprises et le marché du travail et veiller à ce que cette dimension soit une préoccupation quotidienne.<br>Consolider la prestation de services, à la suite des résultats de l'analyse des impacts des interventions.<br>Consolider l'offre de services aux entreprises en intensifiant nos actions en matière de placement et de gestion de la diversité culturelle, en sensibilisant les entreprises à accueillir la main-d'œuvre éloignée du marché du travail, en mettant en œuvre le cadre de reconnaissance des compétences et en faisant la promotion des services offerts aux entreprises.<br>Consolider l'offre de services aux individus en instaurant un réel continuum de services axés sur l'emploi, en mobilisant davantage les clientèles éloignées du marché du travail, en renforçant les incitatifs au travail.<br>Mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour garantir le maintien de l'expertise dans les centres locaux d'emploi et s'assurer d'un équilibre entre la prestation professionnelle des ressources humaines recherchées et leur capacité d'y répondre. |
| Renforcer le partenariat. | Soutenir le Conseil régional des partenaires de la Montérégie dans ses nouveaux mandats dévolus, à la suite de l'entente de gestion signée en décembre 2005.<br>Resserrer les collaborations entre le Conseil régional des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les services aux entreprises.<br>Optimiser le recours aux ressources externes et aux organismes en développement de l'employabilité comme effet de levier et d'expertise pour intervenir plus efficacement auprès des diverses clientèles. Aussi s'assurer que l'offre de services des ressources externes corresponde aux besoins des clientèles et renforcer leur reddition de comptes afin que la gestion soit axée sur leur performance en matière d'insertion en emploi.<br>Maintenir la visibilité des services aux entreprises par des activités de promotion, de partenariat et de prospection afin que les entreprises soient davantage informées des services et mesures dont elles peuvent bénéficier. |

## ORIENTATION 3 : Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens.

| Axes d'intervention | Principales stratégies retenues |
|---|---|
| ▪ Améliorer la gestion par résultats et soutenir la planification locale. | ▪ Soutenir le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie dans l'adaptation des mesures selon les réalités du marché du travail montérégien et des besoins de la population et des entreprises.<br>▪ Soutenir le Conseil régional des partenaires du marché du travail afin que le plan d'action régional soit élaboré à partir d'une identification structurée des besoins de main-d'œuvre des entreprises et qu'il reflète la réponse à ces besoins et qu'il intègre des objectifs d'amélioration du taux d'emploi et de la productivité. |
| ▪ Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant sur le plan stratégique qu'opérationnel. | ▪ Conseiller la clientèle dans sa recherche d'emploi, en matière d'orientation scolaire et professionnelle.<br>▪ Soutenir les décisions relatives, notamment à la formation et au développement des compétences, à l'immigration, à l'intégration en emploi des clientèles éloignées du marché du travail, à la prévention des pénuries. Mettre à jour les tableaux de bord formation-emploi et la veille des besoins de main-d'œuvre et de formation. |

## ORIENTATION 4: Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale

| Axes d'intervention | Principales stratégies retenues |
|---|---|
| Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies et gérer celle-ci avec rigueur et équité. | Continuer de gérer avec rigueur les crédits consacrés à l'aide financière de dernier recours et s'assurer que chaque personne prestataire reçoive le montant exact auquel elle a droit.<br>Miser sur de nouvelles approches afin de tirer le maximum de conformité et augmenter le taux de présence des prestataires de l'aide financière de dernier recours aux convocations d'Emploi-Québec et réduire les taux d'abandon.<br>Poursuivre des activités destinées à assurer la conformité de l'aide versée (attribution initiale, gestion des dossiers actifs) et à tirer profit des ententes de renseignements qu'Emploi-Québec a conclues avec différents partenaires.<br>S'assurer d'une gestion efficace des prestations spéciales. |
| Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours afin de les habiliter à poursuivre leurs démarches en vue d'un retour sur le marché du travail ou encore de favoriser leur participation et leur inclusion sociale. | Offrir à ces personnes les mesures, programmes et services d'aide et d'accompagnement social via le programme d'aide et d'accompagnement social et ses volets *Devenir, Interagir* et *Réussir*. Plus de 120 ententes ont été conclues avec les organismes communautaires du milieu au cours de l'année 2007-2008. Nous procéderons à l'évaluation et à la reconduction de ces dernières en se basant sur les besoins de la clientèle. |
| Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'égard de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales. | Poursuivre l'engagement de la Direction régionale d'Emploi-Québec Montérégie en lien avec l'entente administrative de chaque territoire de conférences régionales des élus (CRÉ) qui vise à développer une approche territoriale intégrée (ATI) à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Différents partenaires sont signataires de ces ententes, notamment le ministère des Affaires municipales et des régions, le Forum jeunesse et l'Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie. La finalité de ces ententes consiste à s'entendre sur les problèmes sociaux et les actions à mettre en œuvre pour les contrer ainsi que de soutenir le milieu dans la réalisation de leurs projets.<br>Poursuivre la signature d'ententes de services avec les différentes ressources du milieu dont pourrait avoir besoin la clientèle desservie par Emploi-Québec pour faciliter leur intégration sociale.<br>Porter à l'attention des différentes instances régionales, entre autres, les conférences régionales des élus et des conférences administratives régionales, les diverses préoccupations reliées à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. |